Deutscher Bundestag **Drucksache 18/7038**

18. Wahlperiode 15.12.2015

Beschlussempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18. Ausschuss)

a) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung
– Drucksache 18/6489 –

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

b) zu dem Gesetzentwurf der Abgeordneten Kai Gehring, Özcan Mutlu, Beate Walter-Rosenheimer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 18/1463 –

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG)

c) zu dem Antrag der Abgeordneten Nicole Gohlke, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau) und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 18/4804 –

Gute Arbeit in der Wissenschaft – Stabile Ausfinanzierung statt Unsicherheiten auf Kosten der Beschäftigten und Wissenschaftszeitvertragsgesetz grunderneuern

A. Problem

Zu Buchstabe a

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) enthält Sonderregelungen zur Befristung der Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der Qualifizierungsphase sowie bei drittmittelfinanzierten Projekten. Die im Gesetz enthaltenen Befristungstatbestände sollen sicherstellen, dass neue Ideen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch einen Wechsel des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ermöglicht werden. Die Evaluation des Gesetzes hat jedoch ergeben, dass es bei der Befristungspraxis Fehlentwicklungen gegeben hat.

Zu Buchstabe b

Die Befristungspraxis nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zeigt einen hohen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnissen mit sehr kurzen Laufzeiten von unter einem Jahr. Dies lässt eine sachlich ungerechtfertigte Benachteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vermuten und weist darauf hin, dass es in der Praxis teilweise erhebliche Abweichungen von den Regelungszielen des Gesetzes gibt. Die Betroffenen haben beim Fehlen von vertraglichen Vereinbarungen über die Rechte und Pflichten keine Handhabe gegen die Übertragung von Aufgaben, die insbesondere die mit einer Promotion verbundenen Qualifizierungsziele nicht mehr ermöglichen. Auch sind eine Klarstellung der Anrechnung von studienbegleitenden Arbeitszeiten und eine gerechtere Anrechnung von Eltern-, Betreuungs- und Pflegezeiten erforderlich.

Zu Buchstabe c

Gegenwärtig sind über 80 Prozent des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen befristet beschäftigt. Auch bei den Forschungsgemeinschaften verfügen fast 60 Prozent aller wissenschaftlichen Beschäftigten nur über einen befristeten Vertrag. Damit werden im Hochschul- und Forschungsbereich Bedingungen geschaffen, die eine individuelle Karriere- und Lebensplanung insbesondere von Frauen unmöglich machen. Auch treten immer wieder Rechtsunsicherheiten bei der Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf, sodass gesetzliche Begriffe der Klarstellung bedürfen.

B. Lösung

Zu Buchstabe a

Der vorliegende Gesetzentwurf soll insbesondere unsachgemäße Kurzbefristungen verhindern sowie eine angemessene Nachwuchsentwicklung im Wissenschaftsbereich ermöglichen. Es wird klargestellt, dass sachgrundlose Befristungen nur zulässig sind, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Nichtwissenschaftliches Personal wird aus dem Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes herausgenommen. Der Begriff sowie die Befristung von studienbegleitenden Arbeitsverhältnissen, deren Gegenstand die Erbringung von wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfstätigkeiten ist, werden ebenso wie die familienpolitische Komponente klarer geregelt.

Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 18/6489 in geänderter Fassung mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Zu Buchstabe b

Befristete Beschäftigungsverhältnisse nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz sollen über Mindestlaufzeiten abgeschlossen werden. Die Qualifizierungsphase soll während der Zeit der Promotion durch entsprechende Betreuungsvereinbarungen gesichert werden. Die Befristungslaufzeiten für die wissenschaftliche Qualifizierung sollen in der Regel 24 Monate überschreiten und Befristungen, die aufgrund einer überwiegenden Drittmittelfinanzierung vorgesehen werden, sollen die Laufzeit des Bewilligungszeitraums nicht unterschreiten. Dies soll auch für das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal gelten, sofern bei diesem Personenkreis ein Nachweis für die Notwendigkeit einer Befristung erbracht werden kann. Im Übrigen sollen Klar- und Besserstellungen bei studienbegleitender Arbeitszeit und bei Eltern-, Betreuungs- und Pflegezeiten erzielt werden.

Ablehnung des Gesetzentwurfs auf Drucksache 18/1463 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.

Zu Buchstabe c

Eine grundlegende Überarbeitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist nötig, um vernünftige Mindeststandards für gute Arbeit zu schaffen und Karrierewege in der Wissenschaft zu erleichtern. Neben anderen Forderungen soll zunächst in Abstimmung mit den Ländern die Praxis der temporären Pakte mit befristeter Finanzierung des Wissenschaftssystems zu Gunsten einer Dauerfinanzierung auf hohem Niveau beendet werden. Dafür soll den Ländern ein höherer Anteil am bundesstaatlichen Steueraufkommen zugewiesen werden. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz selbst muss so geändert werden, dass alle Beschäftigten, denen Daueraufgaben übertragen werden, Anspruch auf eine unbefristete Beschäftigung haben. Die Mindestvertragslaufzeit sollte bei Promotionen mindestens 36 Monate, in allen anderen Fällen mindestens 24 Monate betragen. Zudem müsse die Tarifsperre entfallen und die familienpolitische Komponente wesentlich gestärkt werden.

Ablehnung des Antrags auf Drucksache 18/4804 mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE.

C. Alternativen

Zu Buchstabe a

Ablehnung des Gesetzentwurfs auf Drucksache 18/6489.

Zu Buchstabe b

Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 18/1463.

Zu Buchstabe c

Annahme des Antrags auf Drucksache 18/4804.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

E. Erfüllungsaufwand

Für Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen entsteht ein geringer Erfüllungsaufwand durch Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen.

F. Weitere Kosten

Keine.

Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

a) den Gesetzentwurf auf Drucksache 18/6489 mit folgenden Maßgaben, im Übrigen unverändert anzunehmen:

   Artikel 1 wird wie folgt geändert:

   1. Nummer 2 wird wie folgt geändert:
      a) In Buchstabe a Absatz 1 Satz 6 wird vor dem Wort „zulässige“ das Wort „insgesamt“ eingefügt.
      b) In Buchstabe b Doppelbuchstabe aa werden die Wörter „der Dauer der Mittelbewilligung“ durch die Wörter „dem bewilligten Projektzeitraum“ ersetzt.
   2. In Nummer 6 wird in § 6 Satz 1 das Wort „vier“ durch das Wort „sechs“ ersetzt;

b) den Gesetzentwurf auf Drucksache 18/1463 abzulehnen;

c) den Antrag auf Drucksache 18/4804 abzulehnen.

Berlin, den 2. Dezember 2015

Der Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Patricia Lips
Vorsitzende

Alexandra Dinges-Dierig
Berichterstatterin

Dr. Simone Raatz
Berichterstatterin

Nicole Gohlke
Berichterstatterin

Kai Gehring
Berichterstatter

Bericht der Abgeordneten Alexandra Dinges-Dierig, Dr. Simone Raatz, Nicole Gohlke und Kai Gehring

I. Überweisung

Zu Buchstabe a

Der Deutsche Bundestag hat den Gesetzentwurf auf **Drucksache 18/6489** in seiner 133. Sitzung am 5. November 2015 beraten und dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zur federführenden Beratung sowie dem Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz und dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Mitberatung überwiesen.

Zu Buchstabe b

Der Deutsche Bundestag hat den Gesetzentwurf auf **Drucksache 18/1463** in seiner 40. Sitzung am 6. Juni 2014 beraten und dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zur federführenden Beratung sowie dem Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz und dem Ausschuss für Arbeit und Soziales zur Mitberatung überwiesen.

Zu Buchstabe c

Der Deutsche Bundestag hat den Antrag auf **Drucksache 18/4804** in seiner 103. Sitzung am 7. Mai 2015 beraten und dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zur federführenden Beratung überwiesen.

II. Wesentliche Inhalte der Vorlagen

Zu Buchstabe a

Zur Befristung von Arbeitsverhältnissen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschulen und der Forschungseinrichtungen in der Qualifizierungsphase sowie bei drittmittelfinanzierten Projekten dieser Einrichtungen enthält das Wissenschaftszeitvertragsgesetz Sonderregelungen. Diese haben sich, wie die letzte Evaluation aus dem Jahr 2011 ergeben hat, grundsätzlich bewährt, jedoch zeigte die Evaluation auch, dass es bei der Befristungspraxis Fehlentwicklungen gegeben hat, denen mit der Novellierung begegnet werden soll. Auf der einen Seite soll durch die Novellierung eine Verbesserung der Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs erreicht werden, auf der anderen Seite sollen die im Gesetz enthaltenen Befristungstatbestände sicherstellen, dass neue Ideen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch einen Wechsel des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zur Verfügung stehen und eine sinnvolle Nachwuchsentwicklung sichergestellt werden kann. Insbesondere sollen durch die Novelle unsachgemäße Kurzbefristungen verhindert werden. Auch sollen planbare und verlässliche Karrierewege ermöglicht werden, um Deutschland so für den wissenschaftlichen Nachwuchs attraktiv zu erhalten. Die wesentlichen Punkte des Entwurfs sind:

- Um unsachgemäße Kurzbefristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz in Zukunft auszuschließen, sollen die Befristungstatbestände dahingehend ergänzt werden, dass bei der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung die Befristungsdauer so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Bei der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung soll sich die Dauer der Befristung an der Dauer der Mittelbewilligung orientieren. Im Einzelfall bleiben kürzere Verträge als Ausnahme möglich.
- Es soll klargestellt werden, dass die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages nur dann zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation des Betroffenen erfolgt. Damit soll der Grundsatz hervorgehoben werden, dass die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung sachgerecht ist.
- Die familienpolitische Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz soll auch Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zugutekommen, die sich um Stief- und Pflegekinder kümmern.

- Eine weitere Klarstellung betrifft die Regelung, welche studienbegleitende Beschäftigungen, insbesondere während eines Bachelor- oder Masterstudiums, ohne Anrechnung auf den Befristungsrahmen für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung zugrunde gelegt werden müssen.
- Unterbrechungen der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG sollen sich auch im Fall eines Arbeitsplatzwechsels nicht nachteilig auf den Befristungsrahmen für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung auswirken.
- Das nichtwissenschaftliche Personal soll in Zukunft nicht mehr den Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes unterliegen.

Zu Buchstabe b

Die Gesetzesevaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aus dem Jahre 2011 habe gezeigt, dass die Befristungspraxis einen hohen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit sehr kurzen Laufzeiten unter einem Jahr aufweist. Zu vermuten ist, dass dies auf eine sachlich ungerechtfertigte Benachteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zurückzuführen ist und es in der Praxis teilweise erhebliche Abweichungen von den Regelungszielen des Gesetzes gibt. Die vorgeschlagene Novellierung soll das Wissenschaftszeitvertragsgesetz daher mit dem Ziel überarbeiten, festgestellten Fehlentwicklungen entgegenzutreten und künftig höhere Anforderungen an die Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu stellen, um die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten der Wissenschaft insgesamt zu verbessern.

Durch die Gesetzesnovelle soll der Qualifizierungscharakter der Befristungen gestärkt und grundsätzlich eine Mindestlaufzeit von 24 Monaten festgelegt werden. Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen soll mittels Betreuungsvereinbarungen auf einen Qualifizierungszweck (in der Regel das Promotionsziel) hin ausgerichtet werden. Auch Drittmittelbefristungen sollen für wissenschaftliches und künstlerisches wie auch für nichtwissenschaftliches und nicht-künstlerisches Personal nur noch unter engen Voraussetzungen ermöglicht werden. Es sollen zudem Mindestlaufzeiten für die Befristung von Arbeitsverträgen nach abgeschlossener Promotion von mindestens 24 Monaten eingeführt werden. Unterschreitungen sollen nur noch vorgesehen werden, wenn sie sachlich zulässig sind. Weiterhin sollen die Arbeitszeiten während eines Studiums nicht mehr auf die Befristungszeit angerechnet werden, die Anrechnung von Eltern- sowie Betreuungs-und Pflegezeiten sollen verbessert und die sog. „Tarifsperre“ soll ganz gestrichen werden.

Auch der Befristungstatbestand der überwiegenden Drittmittelfinanzierung soll an zusätzliche Voraussetzungen gebunden werden. Befristungen auf Grundlage von Finanzierungsbewilligungen von Dritten sollen nur dann zulässig sein, wenn zusätzlich die Laufzeit des Arbeitsvertrages mindestens der Laufzeit der Finanzierungsbewilligung des Drittmittelgebers entspricht und eine Befristung im Rahmen eines Qualifizierungszieles nicht mehr möglich ist. Darüber hinaus soll eine Synchronisierung der Laufzeiten der befristeten Arbeitsverhältnisse mit dem nicht-wissenschaftlichen und dem nicht-künstlerischen Personal erreicht werden. Zudem soll eine Drittmittelbefristung dieses Personals grundsätzlich nur noch dann zulässig sein, wenn der Arbeitgeber darlegt, dass von dem nicht-wissenschaftlichen bzw. nicht künstlerischen Personal stets ein Anteil von über 50 Prozent unbefristet beschäftigt ist.

Die Berücksichtigung von studienbegleitenden Arbeitszeiten auf die insgesamt zulässige Befristungsdauer wurde bisher uneinheitlich behandelt. Die Gesetzesnovelle hat das Ziel, diese Zeiten nicht mehr auf die Befristungsdauern anzurechnen. Auch die familienpolitische Komponente soll erweitert werden. Letztlich sei die Streichung der sog. „Tarifsperre“ aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz notwendig, um auch diesen arbeitsrechtlichen Sonderbereich einer kollektivrechtlichen Ausgestaltung durch den Sozialpartner zu öffnen.

Zu Buchstabe c

Die Arbeitsbedingungen für viele Beschäftigten an den öffentlichen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen seien insbesondere durch das 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz verschlechtert worden. Während fast 60 Prozent aller wissenschaftlich Beschäftigten bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen nur über ein befristetes Arbeitsverhältnis verfügten, seien dies bei den Hochschulen über 80 Prozent. Dabei betrage die Durchschnittsvertragsdauer bei den Hochschulen bei über der Hälfte der Verträge weniger als 12 Monate. Zweidrittel der Arbeitsverhältnisse seien Teilzeitverträge. Diese Situation wirke sich insbesondere negativ auf Frauen aus, deren Anteil an den Professuren stetig sinke.

Auch stünden die meisten kurzen Vertragslaufzeiten und Stellenzuschnitte weder in einem Zusammenhang mit der Dauer der individuellen Qualifikationsphasen noch mit denen der Mittelbewilligung bei Drittmittelprojekten. Vielmehr sei das Wissenschaftszeitvertragsgesetz oftmals dazu genutzt worden, um Daueraufgaben durch befristet Beschäftigte erledigen zu lassen. Dies widerspreche dem Zweck des Gesetzes und schade sowohl den Nachwuchskräften als auch der Nachwuchsentwicklung insgesamt.

Darüber hinaus sei jedoch noch zu berücksichtigen, dass nicht nur das Befristungsrecht als alleinige Ursache für viele arbeitsrechtliche Missstände in Hochschulen zu sehen sei, sondern dass das deutsche Wissenschaftssystem insgesamt unzureichend finanziert sei. Insbesondere die kurzatmigen Finanzierungszusagen seitens der Politik, wie z. B. der Hochschulpakt 2020 und die Exzellenzinitiative, seien hier zu nennen. Die unangemessene Anwendung der Befristungsmöglichkeiten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz sei im Wesentlichen eine Reaktion der Hochschulen auf die von der Politik verschuldete Finanzsituation.

Die Attraktivität und Leistungsfähigkeit der Wissenschaftslandschaft in Deutschland müsse grundlegend überarbeitet werden. Daher solle der Deutsche Bundestag die Bundesregierung insbesondere auffordern,

– in Abstimmung mit den Ländern die Politik der befristeten Finanzierung des Wissenschaftssystems zu beenden, dessen Finanzierung deutlich anzuheben und auf einem hohen Niveau zu verstetigen sowie sie regelmäßig an die Preis- und Einkommensentwicklung anzupassen;
– die Exzellenzinitiative mit Ablauf der derzeitigen Förderperiode einzustellen;
– die erste Säule des Hochschulpaktes 2020 zu verstetigen und auf dem Niveau von 2017 dauerhaft fortzuführen;
– die Länder bei der Finanzierung der tatsächlich durchschnittlichen Kosten eines Studienplatzes zu unterstützen und einen gemeinsamen Pakt für Forschung und Innovation mit einer dauerhaften Vereinbarung über die Finanzierung der gemeinsam finanzierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu vereinbaren.

  sogenannte out-put-orientierte Finanzierungssysteme abzuschaffen;
– die Tarifsperre aufzuheben;
– mit einem Anreizprogramm 10 Jahre lang die Einrichtung 100 000 unbefristeter Stellen zu fördern;
– mittelfristig die Einnahmesituation der Länder durch eine stärkere Beteiligung am Bundesteueraufkommen zu stärken;
– und gemeinsam mit den Ländern eine Reform der Karrierewege und Personalstrukturen im Wissenschaftsbereich einzuleiten.

Weiterhin soll der Deutsche Bundestag im Zuge der Einbringung des Gesetzentwurfs zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die Bundesregierung auffordern, unter anderem folgende Maßnahmen durchzuführen:

– Die Hochschulen und öffentlichen Forschungseinrichtungen sollen das Personal, das Daueraufgaben wahrnimmt, unbefristet beschäftigen und nicht auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertrages.
– Die sogenannte Tarifsperre des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im § 1 Abs. 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz soll gestrichen werden.
– Es soll klargestellt werden, dass befristete Arbeitsverträge nur dann unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz fallen und zulässig sind, wenn sie entweder einem Qualifikationsziel dienen oder bei Forschungsprojekten der Bedarf an zusätzlichen Arbeitsleistungen nur vorübergehend besteht, weil das Projekt überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird.
– Die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung solle aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz gestrichen werden.
– Im Wissenschaftszeitvertragsgesetz sollen die Mindestvertragslaufzeiten so definiert werden, dass die Verträge die Förderdauer der zu bearbeitenden Projekte bzw. die im betreffenden Fach üblicherweise angewandte Zeitdauer zur Erreichung des angestrebten Qualifikationsziels nicht unterschreiten. Bei Promotionen sollten die Mindestvertragslaufzeiten 36 Monate nicht unterschreiten.
– Bei Beschäftigungsverhältnissen, die einem Qualifizierungsziel dienen, sollten die verfügbare Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden pro Woche nicht unterschritten werden.
– Nach Abschluss einer Promotion soll eine Befristung mit Qualifizierungsziel nur in Ausnahmefällen, zum Beispiel im Rahmen eines sogenannten „Tenure-Tracks“, zulässig sein.

- Es soll ein Rechtsanspruch auf automatische Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses für Kindererziehungszeiten um zwei Jahre festgeschrieben werden.
- Ebenfalls soll eine zweijährige Verlängerung der Befristungsmöglichkeit für Menschen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen eingeführt werden.
- Studentische Beschäftigte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie andere überwiegend mit Lehraufgaben betraute Personen sollen aus dem Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ausgeschlossen werden.
- Das wissenschaftsunterstützende Personal mit überwiegenden Daueraufgaben soll ebenfalls aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz herausgenommen und die Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz aufgrund von Drittmittelfinanzierung ausschließlich auf das wissenschaftliche Personal beschränkt werden.
- Der Begriff „Drittmittel“ soll klarer gefasst werden.
- Die Auswirkung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf die Zusammensetzung der Beschäftigten und ihrer Arbeitsverhältnisse soll in regelmäßigen Abständen evaluiert werden.

III. Stellungnahmen der mitberatenden Ausschüsse

Zu Buchstabe a

Die mitberatenden **Ausschüsse für Recht und Verbraucherschutz** sowie **für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** haben jeweils in ihren Sitzungen am 2. Dezember 2015 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN empfohlen, den Gesetzentwurf auf Drucksache 18/6489 in geänderter Fassung anzunehmen.

Der Parlamentarische Beirat für nachhaltige Entwicklung hat sich am 15. Oktober 2015 mit dem Gesetzentwurf der Bundesregierung befasst (Ausschussdrucksache 18(18)138) und festgestellt:

„Eine Nachhaltigkeitsrelevanz des Gesetzentwurfs ist gegeben. Der Bezug zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie ergibt sich hinsichtlich folgender Managementregel und folgenden Indikators:

Managementregel 9 (Sozialer Zusammenhalt: Armut und Ausgrenzung vorbeugen, Chancen ermöglichen, demografischen Wandel gestalten, Beteiligung aller am gesellschaftlichen Leben)

Indikator 9 (Bildung – Bildung und Qualifikation kontinuierlich verbessern)

Folgende Aussage zur Nachhaltigkeit wurde in der Begründung des Gesetzentwurfes getroffen:

„Das Vorhaben hat keine Auswirkungen auf die Ziele und Indikatoren der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie.“

Das Vorhaben zielt einerseits auf eine Verbesserung der Planungssicherheit für in der Wissenschaft Beschäftigte ab. So sollen unter anderem unsachgemäße Kurzbefristungen künftig unterbunden werden. Ferner trägt das Vorhaben zu einer besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Privatleben bei. Damit wird ein Beitrag zur Umsetzung der Ziele der Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie geleistet. Betroffen sind sowohl Managementregel 9 als auch Indikator 9. Aussagen hierzu fehlen.

Die Darstellung der Nachhaltigkeitsprüfung ist daher nicht plausibel.

Prüfbitte**:**

Der Parlamentarische Beirat für nachhaltige Entwicklung bittet deshalb den federführenden Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung bei der Bundesregierung nachzufragen, warum die o.g. Bezüge zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie nicht hergestellt wurden und welche konkreten Auswirkungen auf die Ziele der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie sowie die Ergebnisse in Kurzform in den Bericht des Ausschusses aufzunehmen.“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung nahm für die Bundesregierung mit Schreiben vom 30. November 2015 (Ausschussdrucksache 18(18)138 a) wie folgt Stellung:

„Nach nochmaliger Überprüfung wird an der im Gesetzentwurf der Bundesregierung getroffenen Aussage festgehalten, dass das Vorhaben keine Auswirkungen auf die Ziele und Indikatoren der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie hat.

Soweit der Parlamentarische Beirat für nachhaltige Entwicklung konkret auf Managementregel 9 und Indikator 9 als einschlägig hinweist, wird dazu wie folgt Stellung genommen:

Managementregel 9 besagt:

(9) Um den sozialen Zusammenhalt zu stärken, sollen

– Armut und sozialer Ausgrenzung soweit wie möglich vorgebeugt,
– allen Bevölkerungsschichten Chancen eröffnet werden, sich an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen,
– notwendige Anpassungen an den demografischen Wandel frühzeitig in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft erfolgen,
– alle am gesellschaftlichen und politischen Leben teilhaben.

„Indikator“ 9 bezieht sich auf die kontinuierliche Verbesserung von Bildung und Qualifikation und zwar im Einzelnen darauf, den Anteil der 18- bis 24-Jährigen ohne Abschluss bis 2020 auf unter 10 % zu verringern, den Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit tertiärem oder postsekundärem nichttertiären Abschluss bis 2020 auf 42 % zu steigern und die Studienanfängerquote bis 2010 auf 40 % zu erhöhen und anschließend auf hohem Niveau weiter auszubauen und zu stabilisieren.

Die damit angesprochenen Aspekte werden von den vorgesehenen Änderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht berührt. Die Änderungen zielen in erster Linie darauf, die Praxis der Befristung auf Basis des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu verbessern. Zwar ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz insgesamt darauf ausgerichtet, jeder nachwachsenden Generation die Möglichkeit einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung zu eröffnen. Dieser Nachhaltigkeitsaspekt wird jedoch nicht erst jetzt durch die nun vorgesehenen Regelungsänderungen verwirklicht, sondern wohnt dem Befristungsrecht des Bundes für den Wissenschaftsbereich seit den 1980er Jahren inne. Die jetzt vorgesehenen Änderungen halten daran unverändert fest, berühren Nachhaltigkeitsaspekte aber als solche nicht zusätzlich.“

Zu Buchstabe b

Die mitberatenden **Ausschüsse für Recht und Verbraucherschutz** und **für Arbeit und Soziales** haben jeweils in ihren Sitzungen am 2. Dezember 2015 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. empfohlen, den Gesetzentwurf auf Drucksache 18/1463 abzulehnen.

IV. Beratungsverlauf und Beratungsergebnisse im federführenden Ausschuss

1. Anhörungen

Der Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung hat am 29. Juni 2015 zu dem Gesetzentwurf auf Drucksache 18/1463 sowie dem Antrag auf Drucksache 18/4804 eine öffentliche Anhörung zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ mit den nachfolgend genannten Sachverständigen durchgeführt:

Dr. Anke Burkhardt, Abteilungsleiterin, Institut für Hochschulforschung (HoF) der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Dr. Andreas Keller, Stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt

Matthias Neis, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung, Berlin-Brandenburg

Dipl.-Math. Manfred Scheifele, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates der Fraunhofer-Gesellschaft, Stuttgart

Prof. Dr.-Ing. Ernst M. Schmachtenberg, Rektor der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

Prof. Dr. Johanna Eleonore Weber, Vizepräsidentin für Hochschulmedizin und Gesundheit der Hochschulrektorenkonferenz, Rektorin der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald

Rüdiger Willems, Stellvertretender Generalsekretär, Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft München

Die eingereichten schriftlichen Stellungnahmen der Sachverständigen wurden als Ausschussdrucksachen 18(18)116 a-b verteilt und auf der Webseite des Ausschusses veröffentlicht.

Am 11. November 2015 wurde eine öffentliche Anhörung zum Gesetzentwurf auf Drucksache 18/6489 und den o. g. Vorlagen zum Thema „Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses" mit den nachfolgend genannten Sachverständigen durchgeführt:

Dr. Nikolaus Blum, Kaufmännischer Geschäftsführer Helmholtz Zentrum München

Klaus Böhme, Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Bundesvorstand, Berlin

Dr. Matthias Goldmann, Vertreter der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen der Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftlichen Sektion der Max-Planck-Gesellschaft, Heidelberg

Prof. Dr. Horst Hippler, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, Bonn

Dr. Andreas Keller, Stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt

Dr. Ludwig Kronthaler, Generalsekretär der Max-Planck-Gesellschaft, München

Antonia Kühn, Leiterin der Abteilung Hochschule, Wissenschaft und Forschung beim Deutschen Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Institut für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, Universität zu Köln

Prof. Dr. Peter Strohschneider, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Bonn

Dr. Anna Tschaut, Bundesvorsitzende THESIS e. V., Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte, Wabern

Die neun schriftlichen Stellungnahmen der Sachverständigen wurden als Ausschussdrucksachen 18(18)143 a-i sowie weitere sieben unangeforderte Stellungnahmen als Ausschussdrucksachen 18(18)144 a-g verteilt. Alle eingereichten Stellungnahmen wurden auf der Webseite des Ausschusses veröffentlicht.

Der Ausschuss hat die Ergebnisse der Anhörungen in seine Schlussberatung mit einbezogen.

2. Ausschussberatung

Der Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung hat die drei Vorlagen in seiner 51. Sitzung am 2. Dezember 2015 abschließend beraten.

Zu dem Gesetzentwurf auf Drucksache 18/6489 gab es weitere unangeforderte Stellungnahmen, die als Ausschussdrucksachen 18(18)162 a-k verteilt wurden.

Bei den Beratungen wurde die vom Petitionsausschuss zu der Vorlage auf Drucksache 18/1463 eingereichte Petition auf Ausschussdrucksache 18(18)28 mit berücksichtigt.

Zu dem Gesetzentwurf auf Drucksache 18/6489 wurden folgende Änderungsanträge eingebracht:

Fraktionen der CDU/CSU und SPD (Ausschussdrucksache 18(18)171)

„Der Ausschuss wolle beschließen, den Gesetzentwurf der Bundesregierung auf Drucksache 18/6489 mit folgenden Maßgaben, im Übrigen unverändert anzunehmen:

1. Artikel 1 Nummer 6 wird wie folgt geändert:

In § 6 Satz 1 wird das Wort „vier" durch das Wort „sechs" ersetzt.

2. Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe aa wird wie folgt geändert:

Die Wörter „der Dauer der Mittelbewilligung" werden durch die Wörter „dem bewilligten Projektzeitraum" ersetzt.

3. Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a wird wie folgt geändert:

In § 2 Absatz 1 Satz 6 wird vor dem Wort „zulässige" das Wort „insgesamt" eingefügt.

Begründung:

Zu Nummer 1:

Mit der Änderung wird ein Vorschlag des Bundesrates in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung aufgegriffen. Der Zeitrahmen von sechs Jahren entspricht den kumulierten maximalen Regelstudienzeiten eines Bachelor- und eines Master-studiums. Insbesondere sollen Studierende nicht ausgerechnet in der Endphase ihres Studiums eine Beendigung ihres studienbegleitenden Beschäftigungsverhältnisses befürchten müssen.

Zu Nummer 2:

Zu der bisherigen Formulierung „Dauer der Mittelbewilligung“ wird zwar bereits in der Gesetzesbegründung die Erläuterung gegeben, dass damit nicht auf die konkrete haushaltsmäßige Mittelbereitstellung abgestellt werde; maßgeblicher Orientierungspunkt sei vielmehr der bewilligte Projektzeitraum. Im Interesse einer klaren gesetzlichen Regelung soll diese Formulierung deshalb in den Gesetzestext übernommen werden.

Zu Nummer 3:

Die Neuregelung der behindertenpolitischen Komponente orientiert sich ersichtlich an der bislang schon geregelten sog. „familienpolitischen Komponente“. Diese bewirkt aber bei Betreuung von Kindern unter 18 Jahren eine Verlängerung der nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässigen Befristungsdauer. Die Formulierung der behindertenpolitischen Komponente ist deshalb entsprechend anzupassen; ansonsten würde sie dahingehend interpretiert werden können, dass sich sowohl die Befristungsdauer des ersten wie die des zweiten Teils der Qualifizierungsphase um zwei Jahre verlängert. Dies entspräche nicht dem Motiv für die Regelung.“

Annahme des Änderungsantrags auf Ausschussdrucksache 18(18)171 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.

Änderungsanträge der Fraktion DIE LINKE. (Ausschussdrucksachen 18(18)173 a-e)

Änderungsantrag 1

Der Ausschuss wolle beschließen:

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 2 Buchstabe a wird wie folgt geändert:

aa) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

‚„Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der Zeitdauer entspricht, die in dem betreffenden Fach üblicherweise für das Qualifizierungsziel auf-gewendet wird, und darf drei Jahre nicht unterschreiten.“‘

bb) Nach Satz 3 wird folgender Satz eingefügt:

‚„Eine Vereinbarung über das Qualifizierungsziel, die Qualifizierungsdauer und den Umfang der für Qualifizierungs-zwecke verfügbaren Arbeitszeit, die nicht unter 50 vom Hundert sowie weniger als 20 Stunden pro Woche betragen darf, ist in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.“‘

cc) Satz 5 wird Satz 6.

dd) In Satz 6 wird die Angabe nach „Satz 4“ ersetzt durch die An-gabe „Satz 5“.

b) Nummer 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe aa wird wie folgt gefasst:

‚In Satz 1 wird der Punkt am Ende durch die Wörter „die vereinbarte Befristungsdauer muss mindestens die Zeitdauer des aus Mitteln Dritter finanzierten Projekts entsprechen und darf 24 Monate nicht unterschreiten.“ ersetzt´

Begründung:

§ 2 Absatz 1 des WissZeitVG ermöglicht die sachgrundlose Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal im Umfang von bis zu sechs Jahren vor der Promotion sowie weiteren sechs – in der Medizin neun –

Jahren nach der Promotion. Aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes ergibt sich, dass sich der Zeitraum von sechs plus sechs bzw. sechs plus neun Jahren an der großzügig bemessenen Dauer der wissenschaftlichen Qualifizierung in der Promotions- bzw. Postdoc-Phase orientierte. Ob die Wissenschaftle-rinnen und Wissenschaftler in diesem Zeitraum tatsächlich die Gelegenheit zur wissen-schaftlichen Qualifizierung bekommen, spielt jedoch bei der Ausgestaltung der Befristungsregelungen de lege lata keine Rolle. Das führt häufig dazu, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Höchstbefristungs-dauer nach § 2 Absatz 1 erreichen, ohne dass sie tatsächlich die Chance hatten, ihr Qualifizierungsziel zu erreichen. Dass das vor-liegende Änderungsgesetz dieses Strukturdefizit aufzulösen versucht, ist zu begrüßen. Wissenschaftliches und künstlerisches Personal soll nur noch unter der Voraussetzung befristet beschäftigt werden können, dass arbeitsvertraglich geregelt wird, dass das befristete Beschäftigungsverhältnis der Qualifizierung dient.

Höchst problematisch ist allerdings die im Gesetz vorgesehene Formulierung einer „der angestrebten Qualifikation angemessenen“ Befristungsdauer. Diese Formulierung birgt für die Betroffenen, sowohl Beschäftigten als auch Arbeitgeber, keine Rechtssicherheit, wie diese im Einzelfall zu bemessen ist. Damit wird ein zentrales Problem, nämlich dass von Arbeitgeber-seite die bestehenden Regelungen des WissZeitVG vollkommen unverhältnismäßig auslegen und anwenden, in keiner Weise angegangen.

Ganz im Gegenteil, denn gleichzeitig wird in der Begründung zu dieser Formulierung auf die rechtlich unverbindlichen Kodizes und Selbstverpflichtungen der Wissenschaftsorganisationen verwiesen, wodurch eine einseitige Auslegung dieser Formulierung durch die Arbeitgeber impliziert wird. Dies alleine ist bereits grundsätzlich abzulehnen, weil es die Beschäftigten vollkommen rechtlos stellt und fast keine Möglichkeit mehr lässt, sich gegen die einseitig vom Arbeitgeber festgelegte Befristungsdauer für ein Qualifikationsziel zu wehren.

Dieses Problem wird durch die sehr weite Auslegung des Begriffs der wissenschaftlichen Qualifizierung durch die Bundesregierung erheblich verstärkt. Denn besteht auch weiter-hin die Möglichkeit, die Praxis der sehr kurzen Laufzeiten von befristeten Beschäftigungen sowie zur weiteren Möglichkeiten zur Befristung von nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten aufrecht zu erhalten. Obwohl es in der Begründung zum Gesetz lautet, dass man diese Praxis beenden wolle. Mit der Möglichkeiten wissenschaftliche Qualifikation beispielsweise als Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten im Projektmanagement zu reduzieren, ist dies sehr realistisch. Teilqualifikationen, die sich Promovierende im Verlauf ihrer Dissertation aneignen, lassen sich in der Regel innerhalb von wenigen Monaten vermitteln. Ebenso sind die Anwendungsbereiche dieser Teilqualifikation fließend, so dass unter dem Deckmantel der wissenschaftlichen Dienstleistung nicht-wissenschaftliches Personal weiterhin über lange Zeiträume befristet beschäftigt werden kann.

Darüber hinaus ist die Argumentation, ein Erwerb von Teilqualifikationen sei ein sinnvolles Instrument um wissenschaftliche Beschäftigte für eine erfolgreiche Karriere außerhalb der Wissenschaft zu qualifizieren, unredlich und unehrlich. Die verstärkte Vermittlung von Teil-qualifikationen wird das genaue Gegenteil erreichen. Wie sowohl von Arbeitsgebern und Gewerkschaften bereits im Fall der beruflichen Bildung hervorgebracht, können Teilausbildungen keine ganzheitliche Ausbildung, die Theorie und Praxis verbindet, er-setzen. Die Betroffen werden nicht besser, sondern schlechter auf das Berufsleben vorbereitet. Dies gilt in deutlich stärkerem Maße für Beschäftigte, die beispielsweise komplexe Aufgaben im Forschungsmanagement wahrnehmen sollen.

Hinzu kommt, dass der Anteil der Erwerbslosen, die eine Promotion erfolgreich abgeschlossen haben, deutlich unterhalb der durchschnittlichen Erwerbslosenquote liegt. Nach Abschluss der Promotion wechseln bereits heute fast zwei Drittel aller Promovierten in die Wirtschaft. Die Promotion ist eine gute Grundlage für ein Karriere, sowohl in der Wissenschaft als auch außerhalb.

Ablehnung des Änderungsantrags auf Ausschussdrucksache 18(18)173 a mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Änderungsantrag 2

Der Ausschuss wolle beschließen:

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 2 Buchstabe d Doppelbuchstabe aa wird wie folgt geändert:

aa) Folgender Dreifachbuchstabe aaa wird vorangestellt:

‚In Absatz 5 Satz 1 werden die Wörter „Absatz 1“ durch die Wörter „diesem Gesetz“ ersetzt.‘

bb) Die bisherigen Dreifachbuchstaben aaa bis ddd werden zu Dreifachbuchstaben bbb bis eee.

cc) Der Dreifachbuchstabe bbb wird wie folgt gefasst:

‚Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

„Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Pflege pflegebedürftiger Angehöriger gewährt worden sind,“‘

dd) Der Dreifachbuchstabe ddd wird wie folgt gefasst:

‚In Nummer 5 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.‘

ee) Der Dreifachbuchstabe eee wird wie folgt geändert:

‚In Nummer 6 wird der Punkt am Ende durch das Wort „und“ ersetzt.‘

ff) Nach Dreifachbuchstaben eee wird folgender Dreifachbuchstabe fff angefügt:

‚Nach Nummer 6 wird folgende Nummer 7 angefügt:

„7. Zeiten der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Ab-satz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen.“‘

b) Nummer 2 Buchstabe d Doppelbuchstabe bb wird wie folgt geändert:

aa) ‚In Satz 2 werden die Wörter „Nummer 1, 2 und 5“ durch die Wörter „Nummer 1, 2, 5 und 7“ ersetzt.‘

bb) ‚In Satz 3 werden die Worte „Nummer 1 bis 6“ durch die Worte „Nummer 1 bis 7“ ersetzt.‘

Begründung:

Die Erweiterung der Regelungen des § 2 Abs. 5 S. 1 auf Drittmittelverträge beruht auf dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung. Durch die Regelung werden die Drittmittelgeber dazu angehalten, den Verlängerungsanspruch des bzw. der geschützten Beschäftigten von vornherein in ihre Finanzplanung aufzunehmen.

Gleichzeitig wird mit der neuen Nummer 7 eine gesetzliche Regelung geschaffen, die eine automatische Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen um pauschal zwei Jahre vorsieht, wenn eine oder mehrere Kinder unter 18 Jahren betreut werden. Eltern, auch von Stief- und Pflegekindern, muss ein solches Recht grundsätzlich eingeräumt werden, um Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Bisher wird die bestehende gesetzliche Regelung, die sich im Zuge der Novellierung nicht verändert, von den Arbeitgebern einseitig so ausgelegt, dass es keine automatische Verlängerung gibt, sondern diese explizit in den Arbeitsverträgen vereinbart werden muss. Die Evaluation des WissZeitVG im Jahr 2010 hat ergeben, dass dies in nicht einmal zwei Prozent aller Verträge geschieht. Dies belegt ebenso, dass eine gesetzliche Regelung notwendig ist.

Ablehnung des Änderungsantrags auf Ausschussdrucksache 18(18)173 b mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

<u>Änderungsantrag 3</u>

Der Ausschuss wolle beschließen:

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 2 Buchstabe a wird wie folgt geändert:

aa) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

‚„Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig, wenn mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal vereinbart wird, dass die Befristungsabrede entfällt, wenn aufgrund rechtzeitig durch Gutachten festzustellender fachlicher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel er-reicht worden ist.“‘

bb) Nach Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:

,,Die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben."'

Begründung:

Für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) stellt sich im An-schluss ihrer Promotion die Frage, ob sie die Wissenschaft zu ihrem Beruf machen wollen. Wie in allen anderen Arbeitsverhältnissen ebenso, müssen sie unter Beweis stellen, dass sie über die entsprechenden Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, die mit dem Berufs-bild der Wissenschaftlerin bzw. des Wissenschaftlers verbunden sind (Bewährungsphase).

Entsprechen sie diesen Voraussetzungen, darf es jedoch nicht, wie derzeit, im Ermessen des Arbeitgebers liegen, ob eine dauerhafte Beschäftigung oder keine Weiterbeschäftigung erfolgt. Aufgrund der weiterhin möglichen Befristungsphase von sechs bzw. neuen Jahren mit an-schließender wissenschaftlicher Begutachtung besteht ausreichend Zeit, die Qualifikation der Beschäftigten zu prüfen und zu bewerten. Dieses Verfahren zur wissenschaftlichen Qualifikation sowie zur Auswahl von wissenschaftlichem Personal hat sich welt-weit bewährt. Zudem ist eine striktere Befristungsregelung in der Postdoc-Phase nötig, weil in dieser Phase die Qualifizierung auf den Beruf Wissenschaft ausgerichtet ist. Feh-lende berufliche Alternativen der Beschäftigten dürfen nicht länger von den Arbeitgebern ausgenutzt werden können.

Die häufig eingewandte Argumentation, dieses System der Karrierewege Schade der Wissenschaft, weil sie an Dynamik verlöre, die Karrierewege verstopfte sowie die Bestenauslese verhindere, wiederspricht sich bereits in seiner inneren Logik. Denn Kettenbefristungen machen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht produktiver sondern demotivieren sie zusehends. Gute Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden durch ein solches System eher abgeschreckt als angelockt.

Ablehnung des Änderungsantrags auf Ausschussdrucksache 18(18)173 c mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE..

Änderungsantrag 4

Der Ausschuss wolle beschließen:

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 1 wird wie folgt geändert:

aa) `§ 1 Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung und Tarifvertrag nur zu-gunsten der Beschäftigten abgewichen werden."´

bb) Absatz 1 Satz 3 wird gestrichen.

Begründung:

Die derzeit im Wissenschaftszeitvertragsgesetz enthaltene Tarifsperre untersagt den Arbeitgebern und Gewerkschaften, vom Gesetz abweichende und für die Beschäftigten günstigere Befristungsregelungen zu vereinbaren, wie dies sonst im Arbeitsrecht üblich ist. Lediglich für einzelne Fachrichtungen und Forschungsbereiche kann derzeit hinsichtlich der Höchstbefristungsdauer sowie der Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Beschäftigungsverhältnisse eine Abweichung vom Gesetz tarifvertraglich vereinbart wer-den. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht vor, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften für alle Regelungstatbestände und fachrichtungs- und forschungsbereichsübergreifend Befristungsregelungen aushandeln können. Den Tarifpartnern sollte die Chance gegeben wer-den, zu einem Interessenausgleich zu kommen, und so eine größere Akzeptanz und Sachgerechtigkeit des Befristungsrechts in Hochschule und Forschung zu erreichen.

Ablehnung des Änderungsantrags auf Ausschussdrucksache 18(18)173 d mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Änderungsantrag 5

Der Ausschuss wolle beschließen:

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 1 wird folgender Doppelbuchstabe aa vorangestellt:

aa) In § 1 Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Hochschullehrer“ die Wörter „, der überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende in grundständigen oder weiterführenden Studiengängen“ eingefügt.

bb) Der Satz in Nummer 1 wird zu Doppelbuchstabe bb.

b) Nummer 2 b Doppelbuchstabe bb wird wie folgt geändert:

‚ Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Zur unbefristeten Beschäftigung sind die Hochschulen verpflichtet, wenn dem in Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Personal Daueraufgaben übertragen werden und ein Befristungsgrund nach diesem Gesetz bzw. dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht besteht.“‘

c) Die Nummern 6 und 7 werden aufgehoben.

d) Nummer 8 wird Nummer 6 und wie folgt gefasst:

′Folgender § 7 wird angefügt:

′„§ 7

Evaluation

Die Auswirkungen dieses Gesetzes sind alle zwei Jahre zu überprüfen.“′

Begründung:

Bereits heute stellt das WissZeitVG in § 2 Absatz 2 klar, dass das Recht der Arbeitgeber, wissenschaftliches und künstlerisches Personal auch unbefristet zu beschäftigen, unberührt bleibt. Tatsächlich machen die Hochschulen und zunehmend auch die Forschungseinrichtungen von dieser Möglichkeit nur noch in Ausnahmefällen Gebrauch. Der Gesetzentwurf sieht daher vor, ergänzend den Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“ im WissZeitVG zu verankern. Die Arbeitgeber sollen zur unbefristeten Beschäftigung des Personals verpflichtet werden, wenn diesen Daueraufgaben übertragen werden.

Darüber hinaus wurde das WissZeitVG in der Vergangenheit auf Lehrkräfte sowie Studierende angewandt, die keine oder wenig Gelegenheit zur Forschung oder wissenschaftlichen Qualifizierung haben, indem diese in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen der Kategorie des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zugeordnet wurden. Um weitere Rechtsunsicherheiten zu vermeiden, welche Lehrtätigkeit und welche Tätigkeiten von Studierenden nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts „wissenschaftliche Dienstleistungen“ darstellen, sollte daher in § 1 Absatz 1 Satz 1 WissZeitVG die genannten Gruppen vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden. Außerdem trägt der Novellierungsvorschlag dem Umstand Rechnung, dass Lehraufgaben zum dauerhaft wahrzunehmenden Kernbereich der Aufgaben von Hochschulen gehören und daher schon strukturell nicht pauschal über sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse abgewickelt werden sollen.

Ablehnung des Änderungsantrags auf Ausschussdrucksache 18(18)173 e mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Änderungsanträge der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Ausschussdrucksachen 18(18)172 a-e)

Änderungsantrag 1:

Der Ausschuss wolle beschließen:

Artikel 1 Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

‚1. § 1 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird die Angabe „2 und 3“ durch die Angabe „2, 3 und 6“ ersetzt.

b) In Satz 2 werden die Wörter „Vereinbarung nicht“ durch die Wörter „tarifliche Vereinbarung“ ersetzt.

c) Satz 3 wird aufgehoben.‘

BEGRÜNDUNG:

Grundsätzlich sollte auch in der Wissenschaft das Befristungsrecht der kollektivrechtlichen Gestaltung offen stehen. Der neu gefasste Absatz 1 Satz 2 und die Streichung des bisherigen Satzes 3 stellen dies sicher.

Die Streichung der Tarifsperre aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz öffnet grundsätzlich auch diesen arbeitsrechtlichen Sonderbereich einer kollektivrechtlichen Ausgestaltung durch die Sozialpartner. Das hätte eine befriedende Wirkung und wäre der Akzeptanz befristeter Dienstverhältnisse im Hochschulbereich dienlich. Die dadurch entstehenden Handlungsspielräume der Tarifvertragsparteien könnten eine Konsolidierung der Rechtslage und ihre Anpassung an neue Entwicklungen erleichtern.

Bei komplexen Interessenlagen können Tarifvertragsparteien regelmäßig sach- und zeitgerechter als der Gesetzgeber agieren. Dies hat sich auch in den Verhandlungen zur Entwicklung des Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sowie des Code of Conduct für die Hochschulen in Hamburg gezeigt.

Ablehnung des Änderungsantrags auf Ausschussdrucksache 18(18)172 a mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

<u>Änderungsantrag 2</u>

Der Ausschuss wolle beschließen:

In Artikel 1 Nummer 2 a) wird in Satz 3 des Absatzes 1 die Angabe „ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist“ durch die Angabe „darf bei einer nach den Sätzen 1 und 2 befristeten Beschäftigung 24 Monate nicht unterschreiten, sofern keine sachlichen Gründen eine kürzere Dauer rechtfertigen“ ersetzt.

BEGRÜNDUNG:

Die Festlegung von konkreten Mindestbefristungszeiten soll unsachgemäße Kurzbefristungen verhindern. Das verschafft Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in der Qualifikationsphase mehr Beschäftigungssicherheit, als dies durch die interpretationsbedürftige und begrifflich unklare Regelung im Gesetzentwurf der Bundesregierung erreicht wird. Mindestvertragslaufzeiten schaffen im Vergleich zu Kurzbefristungen auch bessere Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ablehnung des Änderungsantrags auf Ausschussdrucksache 18(18)172 b mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.

<u>Änderungsantrag 3</u>

Der Ausschuss wolle beschließen:

In Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe b) Doppelbuchstabe aa) werden die Wörter „soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen“ durch die Wörter „entspricht grundsätzlich mindestens der bewilligten Projektlaufzeit“ ersetzt.

BEGRÜNDUNG:

Die Laufzeit der Arbeitsverträge darf künftig die bewilligten Laufzeiten der Projekte nicht unterschreiten, es sei denn, es wird in Ausnahmefällen wie z.B. Elternzeit- oder Krankheitsvertretung eine kürzere Vertragslaufzeit vereinbart und die Notwendigkeit der Abweichung explizit begründet.

Durch die Regelung wird klar, dass dabei nicht auf die haushaltsmäßige Bereitstellung der Mittel abgestellt wird, sondern vielmehr auf die Laufzeit, die der Drittmittelgeber für das Projekt bewilligt hat.

Die Beschäftigten profitieren damit von der Planungssicherheit, die durch die Bewilligung durch die Drittmittelgeber gegeben ist. Das schafft auch verbesserte Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ablehnung des Änderungsantrags auf Ausschussdrucksache 18(18)172 c mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.

Änderungsantrag 4

Der Ausschuss wolle beschließen:

Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe d wird wie folgt geändert:

1. Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„Ein nach Absatz 1 befristetes Arbeitsverhältnis dauert fort während

1. *Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 bis 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,*
2. *Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,*
3. *Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,*
4. *Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und*
5. *Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.*
6. *Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.*

Ein nach Absatz 1 befristetes Arbeitsverhältnis verlängert sich um Zeiten nach Satz 1, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht widerspricht. Der Verlängerungszeitraum schließt sich unmittelbar an den ursprünglichen Befristungszeitraum oder, falls die Zeiten nach Absatz 1 über den ursprünglichen Befristungszeitraum hinaus fortdauern, an diese an; es sei denn die Parteien treffen nach Beginn der Zeiten nach Satz 1 eine abweichende Vereinbarung. Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

2. Nach Absatz 5 wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) In den Fällen des § 2 Absatz 1 Satz 4 verlängert sich der Arbeitsvertrag um die Zeiten der Betreuung, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht widerspricht und betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Satz 2 gilt nicht, sofern ein Fall des Satzes 1 Nr. 3 vorliegt."

BEGRÜNDUNG:

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz schuf 2007 mit der so genannten familienpolitischen Komponente die Möglichkeit der weiteren befristeten Beschäftigung über den regulären Höchstbefristungsrahmen von zwölf bzw. im Fall der Medizin fünfzehn Jahren hinaus. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollte es mit dieser Regelung

erleichtert werden, bereits in der Qualifizierungsphase Familien mit Kindern zu gründen (vgl. Drs. 16/3438, S 9). Die damalige Gesetzesbegründung verwies u.a. auch darauf, dass es sich viele Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungs-phase nicht erlauben könnten, für die Betreuung und Pflege von Kindern ihre wissenschaftliche Arbeit durch eine Beurlaubungszeit zu unterbrechen oder durch eine Arbeitszeitverkürzung zu verzögern.

Die Absätze 5 und 6 stärken die familienfreundliche Komponente.

Absatz 5 stellt klar, dass Arbeitsverhältnisse in den Fällen der Nummern 1 bis 6 fortdauern und nicht nach den in Nummer 1 bis 6 genannten Zeiten neubegründet werden. Satz 2 gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Rechtsanspruch auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, um die Zeiten nach Satz 1. Mit Absatz 5 wird die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht umgesetzt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.5.2014 7 AZR 456/12).

Mit der Regelung in Absatz 6 wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Anspruch auf Vertragsverlängerung gewährt, sofern sie nach Absatz 1 Satz 4 eines oder mehrere Kinder unter 18 Jahren betreuen. Dies stärkt die familienfreundliche Komponente. Mit dem Vorliegen betrieblicher Gründe kann der Anspruch eingeschränkt werden.

Ablehnung des Änderungsantrags auf Ausschussdrucksache 18(18)172 d mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.

Änderungsantrag 5

Der Ausschuss wolle beschließen:

In Artikel 1 Nummer 6 wird das Wort „vier“ durch das Wort „sechs“ ersetzt.

BEGRÜNDUNG:

Der Gesetzentwurf sieht für studentisches Personal eine schematische Obergrenze der möglichen Beschäftigungsdauer von vier Jahren vor. Die Regelung würde bedeuten, dass eine Beschäftigung von Studierenden an Hochschulen über den Vierjahreszeitraum hinaus nicht möglich ist, auch wenn Studierende aus anerkannten Gründen ihr Studium verlängert haben. Auch mit Blick auf Regelstudienzeiten konsekutiver Masterstudiengänge, die über dem Vierjahreszeitraum liegen, ist die Regelung unangemessen.

Die höchstzulässige Befristungsdauer sollte daher erweitert werden und wird auf sechs Jahre angehoben.

Ablehnung des Änderungsantrags auf Ausschussdrucksache 18(18)172 e mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.

Der **Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung** empfiehlt:

Zu Buchstabe a

Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 18/6489 in geänderter Fassung mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Zu Buchstabe b

Ablehnung des Gesetzentwurfs auf Drucksache 18/1463 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.

Zu Buchstabe c

Ablehnung des Antrags auf Drucksache 18/4804 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE.

Die **CDU/CSU-Fraktion** erklärt zunächst, dass ein guter Entwurf zum Ersten Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorgelegt worden sei, der die Flexibilität des Wissenschaftssystems bewahre und gleichzeitig den Abschluss unbegründeter Kurzzeitverträge verhindere. Dies werde insbesondere an § 1 des Entwurfs deutlich, der die Befristungsdauer angemessen an den Zeitbedarf für die angestrebte Qualifizierung festlege. Daneben sei eine inklusionspolitische Komponente eingefügt und eine Klarstellung bezüglich studentischer Hilfstätigkeiten erfolgt.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz allein sei jedoch nicht ausreichend, um die Rahmenbedingungen für die Tätigkeiten in der Wissenschaft ausreichend zu verbessern. Unter anderem sei erforderlich, Personalkonzepte zu entwickeln, eine institutionalisierte Personalberatung zu gewährleisten und neue Karrierewege in der Wissenschaft zu schaffen. Dafür sei eine Mitwirkung des Bundes, der Länder, der Arbeitgeber, der Hochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen unerlässlich. Insbesondere die zukünftige Diskussion über „Tenure Track“ werde zeigen, dass an diesen Stellen noch einiges getan werden könne.

Die CDU/CSU-Fraktion erläutert die drei Punkte des Änderungsantrags der Koalitionsfraktionen, die aus den Ergebnissen der bisher geführten Diskussionen und der Anhörung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz resultierten. Als ersten Punkt spreche sie sich dafür aus, einen Höchstbefristungsrahmen von sechs Jahren für Studierende für wissenschaftliche Hilfstätigkeiten an Hochschulen festzusetzen. Dabei handele es sich um eine angemessene Zeitspanne, die auf die Struktur der Bachelor- und Masterstudiengänge und das große Angebot an Teilzeitstudiengängen abgestimmt sei. Als zweiter Punkt solle die Projektlaufzeit bei der Drittmittelbefristung besonders berücksichtigt werden. Zwar beinhalte das bisherige Gesetz eine entsprechende Regelung, es werde jedoch der Begriff „Mittelbewilligung“ benutzt. Dieser könne Missverständnisse hervorrufen. Aus Gründen der Rechtsklarheit solle daher der Begriff „Projektlaufzeit“ eingefügt werden. Der dritte Vorschlag betreffe die inklusionspolitische Komponente. Dort sei das Wort „insgesamt“ eingefügt worden, um einen Gleichklang mit der familienpolitischen Komponente zu schaffen.

Im Folgenden nimmt die CDU/CSU-Fraktion zu einigen Punkten aus den Anträgen der Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE. Stellung:

Einer der Änderungsanträge der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN enthalte den Punkt „Höchstbefristungsgrenzen für Studierende“, der gleichermaßen im eigenen Änderungsantrag Berücksichtigung finde und sich damit erübrige. Die Änderungsanträge würden, ebenso wie der Gesetzesentwurf auf Drucksache 18/1463, abgelehnt.

Die geforderte Mindestlaufzeit der Verträge sei völlig widersprüchlich zu der erforderlichen Flexibilität und berücksichtige auch nicht den Umstand, dass die Vertragslaufzeit der Qualifizierung angemessen bestimmt werden müsste. Der Qualität komme eine weitaus größere Bedeutung für die Vertragsgestaltung zu als dem Zeitbedarf für die Qualifizierung, da dieser unter Berücksichtigung der zahlreichen Ausnahmeregelungen ohnehin nicht eingehalten werden könne. Daneben würden die Vertragsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verringert.

Auch mit der Aufhebung der Tarifsperre und dem daraus drohenden „Flickenteppich“ gehe die CDU/CSU-Fraktion nicht konform. In diesem Zusammenhang sei verwunderlich, dass die Tarifparteien unterhalb der Festlegung der Dauer der Befristung im Wissenschaftszeitvertragsgesetz bisher noch keine anderen Vereinbarungen getroffen hätten, sodass gegebenenfalls das Gespräch mit den Tarifparteien zu suchen sei.

Die von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN formulierten Vorschläge zur familienpolitischen Komponente seien insgesamt zu undifferenziert. Die CDU/CSU-Fraktion sehe die klassische familienpolitische Komponente darin, dass sich die Dauer der Befristung in dem Moment verlängere, wenn ein Kind vorhanden sei.

Ein weiterer wichtiger Punkt sei die Vertragsgestaltung. Dem Arbeitnehmer sei das Recht auf eine automatische Vertragsverlängerung aus Gründen der Arbeitszeitverringerung einzuräumen. Als Gründe sei beispielhaft eine Beurlaubung oder eine Teilzeitbeschäftigung zu erwähnen. Dieses Recht sei nicht dazu gedacht, Vorteile zu schaffen, sondern vielmehr einen Nachteilsausgleich für den Arbeitnehmer sicherzustellen. Die im Änderungsantrag der CDU/CSU gewählte Formulierung werde diesem Erfordernis gerecht. Der Arbeitgeber habe dabei keine Möglichkeit, der Vertragsverlängerung entgegenzuwirken, während der Arbeitnehmer sich auch gegen eine Verlängerung aussprechen könne.

Auch der Antrag auf Drucksache 18/4804 der Fraktion DIE LINKE. sowie deren Änderungsanträge, die den Anträgen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN inhaltlich ähnlich seien, würden seitens der CDU/CSU-Fraktion abgelehnt. Die Ausweitung der Verlängerung der Arbeitsverträge um die Betreuungszeiten für Kinder sei bereits aus rechtlichen Gründen nicht möglich. Bei der Drittmittelbefristung seien die vorhandenen Drittmittel, die Möglichkeit der Befristung und die Länge der Projektlaufzeit abhängig von dem jeweiligen Sachgrund. Dieser entfalle jedoch, sobald das Projekt auslaufe, sodass ohne Sachgrund auch die Möglichkeit einer Vertragsverlängerung nicht mehr gegeben sei. Für die Verlängerung der Arbeitsverträge entsprechend der Betreuungszeiten für Kinder mangele es sodann an einer entsprechenden Rechtsgrundlage.

Die von der Fraktion DIE LINKE. geforderte automatische Überleitung in Dauerbeschäftigungen sei einerseits ein verständlicher Ansatz, andererseits führe sie im Hinblick auf die Postdoc-Phase mittelfristig zu einer Verringerung der zur Verfügung stehenden Stellen.

Bei dem Gesetzesentwurf der Bundesregierung handele es sich um einen „Schritt in die richtige Richtung". Die Evaluation in vier Jahren werde zeigen, was alle Beteiligten gemeinsam – Land, Hochschulen, außeruniversitäre Einrichtungen – mit diesem Gesetz bewirkt hätten.

Die **SPD-Fraktion** führt aus, dass sie dem Thema „Gute Arbeit in der Wissenschaft" eine hohe Bedeutung zumesse und die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in diesem Zusammenhang ein wichtiger Schritt gewesen sei, um die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer grundlegend zu verbessern. Bereits die bisher geführte Debatte habe zu einem „Umdenken" geführt, ohne dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen geändert worden seien. Um dieses Thema weiter voranzubringen, sei nunmehr die Novellierung erforderlich.

Die Verankerung des Themas „Wissenschaftszeitvertragsgesetz" im Koalitionsvertrag sei wichtig und habe dazu geführt, dass die SPD-Fraktion bei dieser Aufgabe vorangeschritten sei und gemeinsam mit der CDU/CSU-Fraktion gute Vorschläge entwickelt habe. Der Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen runde diese unter Berücksichtigung der Ergebnisse der ersten Lesung, der bereits geführten Debatte sowie der Anhörung nunmehr ab.

Zweck der Novellierung des Gesetzes sei nicht die Schaffung fester Stellen, sondern liege vielmehr in der Verbesserung der bisherigen Befristungssituation an wissenschaftlichen Einrichtungen zu Gunsten des wissenschaftlichen Personals. Die Einrichtungen sollten damit angewiesen werden, sich an vernünftigen Vertragslaufzeiten zu orientieren. Qualifizierungen, wie zum Beispiel eine Promotion, seien mit einer halben Stelle in einem halben Jahr wohl kaum möglich. Mit der Novelle sei eine Verbesserung der Situation der in der Wissenschaft Beschäftigten, insbesondere des wissenschaftlichen Nachwuchses, erreicht. Auch die positiven Rückmeldungen der Kanzlerinnen und Kanzler und der Rektorinnen und Rektoren der Hochschulen verdeutlichten, dass es sich dabei um einen „Schritt in die richtige Richtung" handele. Es sei zu hoffen, dass unsachgemäße Kurzbefristungen nun endgültig unterbunden werden könnten.

Ein weiterer wichtiger Fakt für die Verabschiedung des Gesetzes sei die Möglichkeit der Einrichtungen, vielversprechende Beschäftigte auch zu halten. Damit könne man dem bisher herrschenden Zustand entgegenwirken, dass mehr junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Deutschland verließen, statt nach Deutschland zu kommen.

Die CDU/CSU-Fraktion habe die wichtigen Punkte des Änderungsantrags der Koalition bereits erwähnt. Es sei noch einmal klargestellt worden, dass sich die Drittmittelbefristung nicht an der Mittelbewilligung, sondern an der Projektlaufzeit orientiere und dass der Befristungsrahmen für Studierende von vier Jahren auf sechs Jahre zu erhöhen sei. Dabei handele es sich um zwei wichtige Änderungen, deren Notwendigkeit auch in der Anhörung noch einmal deutlich geworden sei.

Daneben habe die SPD-Fraktion eine genauere Definition des Qualifizierungsbegriffs angestrebt. Ziel sei es gewesen, klar zu formulieren, dass die Arbeitszeit überwiegend für die Qualifizierung genutzt werde. In Gesprächen mit dem Ministerium und der CDU/CSU-Fraktion sei man sich jedoch darüber einig geworden, dass eine solche Definition in dieser Rahmengesetzgebung aus juristischen Gründen nicht zielführend sei.

Wie bereits angesprochen, könne die Gesetzesänderung allein nicht alle Probleme an den Hochschulen lösen. Aus diesem Grunde sei die Verabschiedung eines Nachwuchspaktes anvisiert, für den eine Milliarde Euro für die nächsten zehn Jahre zur Verfügung stünden. Über die konkrete Ausgestaltung werde im nächsten Jahr beraten.

Ein positiver Nebeneffekt der gesamten Situation sei, dass viele Einrichtungen bereits eigene Schritte zur Verbesserung der Befristungssituation eingeleitet hätten. Stipendiaten der Max-Planck-Institute erhielten beispielsweise

ordentliche Stellen und Einrichtungen vieler Bundesländer legten sich bereits selbst bestimmte Regelungen, sogenannte Codes of Conduct, auf.

Die Änderungsanträge der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hätten erfreulicherweise keine Kritik an der Herausnahme des nichtwissenschaftlichen Personals aus dem Geltungsbereich des Gesetzes enthalten. Im Vorlauf der Sitzung habe diese Thematik immer wieder Anlass zu Diskussionen gegeben. Die Herausnahme des nichtwissenschaftlichen Personals aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, einem Qualifizierungsgesetz, sei positiv zu bewerten, da diese Personalkategorie zukünftig in festen Stellen zur Erfüllung von Daueraufgaben an den Hochschulen eingesetzt werden sollte.

Die seitens der Opposition geforderte Streichung der Tarifsperre sei zunächst auch Ziel der SPD-Fraktion gewesen, sie sei derzeit jedoch nicht durchsetzbar. Einige der Gründe seien von der CDU/CSU-Fraktion bereits benannt worden.

Die SPD-Fraktion habe sich zudem auch für die Einführung einer Mindestvertragslaufzeit von 24 Monaten ausgesprochen. Bei einem Erstvertrag solle man eine Vertragslaufzeit von drei Jahren oder 24 Monaten wählen können, während ein zweiter Vertrag auch eine kürzere Befristung zuließe. Es sei zu hoffen, dass der Grundstein für die Umsetzung dieser Mindestvertragslaufzeit mit der jetzigen Gesetzesformulierung geschaffen worden sei.

Der Vorwurf der Rechtsunsicherheit im Hinblick auf die familienpolitische Komponente sei nicht nachvollziehbar, da die familienpolitische Komponente rechtsfest sei. Für die Kategorie der Drittmittelbeschäftigten müsse die Fraktion DIE LINKE. noch einmal genau darlegen, wie die Finanzierung erfolgen könne, wenn sich die Laufzeit eines mit Drittmitteln geförderten Projektes um die Kindesbetreuungszeit verlängern solle. Die Finanzierung sei nicht in jedem Fall gesichert, sodass dort grundsätzlich Schwierigkeiten bestehen würden. Soweit jedoch ein entsprechender Lösungsansatz vorliege, werde dieser grundsätzlich unterstützt. In diesem Zusammenhang wäre eine Kann-Bestimmung sinnvoll gewesen, die derzeit jedoch nicht umsetzbar sei. Welche Änderungen dann im Endeffekt umgesetzt würden, werde nun mal von den Wahlergebnissen bestimmt. Insgesamt werde der Gesetzesentwurf daher als sehr zufriedenstellend erachtet und es sei erfreulich, dass er im neuen Jahr in Kraft trete.

Die **Fraktion DIE LINKE.** weist darauf hin, dass die hohen Erwartungen an die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes mit den Vorschlägen der Bundesregierung nicht erfüllt worden seien. In der Anhörung möge der Anschein eines Gleichgewichts zwischen Kritik und Lob an dem Entwurf der Bundesregierung vermittelt worden sein, dieser sei jedoch vor allem auf die von der Koalition vorgenommenen umfangreichen Nachbenennungen von Vertretern der Arbeitgeberseite zurückzuführen. Aus Sicht der in der Wissenschaft Beschäftigten und vieler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sei vieles anders umgesetzt worden als gewünscht.

Die Ausnahme des Personals für Technik und Verwaltung aus dem Geltungsbereich des Gesetzes sei grundsätzlich positiv zu bewerten, die Ergebnisse der Anhörung hätten jedoch gezeigt, dass die Novelle im Großen und Ganzen „zu wenig beherzt, zu wenig couragiert“ und an vielen Stellen in der Formulierung unklar sei. Es sei bedauernswert, dass die Koalition ihre Chance nicht genutzt hätte, die Defizite bei der Formulierung der Änderungsanträge auszugleichen.

Die Fraktion DIE LINKE. verfolge in einigen Punkten eine andere Intention als die Bundesregierung, sodass deren Gesetzesentwurf abgelehnt werde. Zielrichtung sei die Umwandlung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in ein echtes Wissenschaftsqualifizierungsgesetz, welches einen Sachgrund für die Befristung – die Qualifizierung – voraussetze. Aus diesem Grunde sei es erforderlich, Mindestvertragslaufzeiten von drei Jahren bei Qualifizierungen und Qualifikationen festzulegen, um den Realitäten einer Promotion gerecht zu werden. Daneben sei das Qualifizierungsziel, die Qualifizierungsdauer sowie der Umfang der verfügbaren Arbeitszeit im Arbeitsvertrag klar zu definieren und eine Befristungslaufzeit, die 24 Monate unterschreitet, auch bei Drittmittelprojekten zu unterbinden.

Es sei fatal, dass die Streichung der Tarifsperre, die Beschränkung des Geltungsbereichs des Gesetzes auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und damit die konsequente Ausnahme, beispielsweise der Studierenden und Lehrkräfte für besondere Aufgaben, sowie die Abdeckung der Karriere- und Entfristungsperspektiven – Stichwort „Tenure Track“ – nicht Gegenstand der Änderungsvorschläge der Regierungsfraktionen geworden seien. Ein weiteres Versäumnis der Bundesregierung liege in der Gestaltung der familienpolitischen Komponente. Diese weise Schwachpunkte auf im Hinblick auf die Rechtssicherheit und die Gleichbehandlung aller Beschäftigten, insbesondere mit Blick auf diejenigen mit drittmittelfinanzierten Stellen. Die Fraktion DIE LINKE. sowie einige Sachverständige hätten daher bereits die Möglichkeit der Einrichtung entsprechender Fonds aufgezeigt, die seitens der Regierungsfraktionen nicht aufgegriffen worden sei.

Als letzten Punkt weist die Fraktion DIE LINKE. darauf hin, dass die gesetzlichen Grundlagen für gute Arbeit und Mindeststandards in der Wissenschaft nur „eine Seite der Medaille“ seien. Auf der anderen Seite stünden die Hochschulfinanzen, die den Hochschulen die Einrichtung dauerhafter und voller Stellen überhaupt erst ermöglichten. In diesem Zusammenhang werde auf den Antrag der Fraktion DIE LINKE. verwiesen, der diese beiden Aspekte zusammenführe.

Obwohl die Änderungsanträge der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in die richtige Richtung gingen, seien die Anträge der eigenen Fraktion vorzugswürdig. Aus diesem Grunde werde sich die Fraktion DIE LINKE. dazu in den meisten Punkten enthalten.

Die **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** stellt fest, dass Einigkeit über das Erfordernis einer Eindämmung des „Befristungsunwesens“, das sich in den letzten Jahren im Wissenschaftssystem entwickelt habe, bestehe und das In-Kraft-Treten der Novelle daher grundsätzlich begrüßt werde. Dabei seien die Hinweise aus dem Bundesrat ernst zu nehmen und auch die Anhörung habe gezeigt, dass zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite erhebliche Unterschiede in der Wahrnehmung bestünden.

In den Änderungsanträgen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sei die Aufhebung der Tarifsperre gefordert worden. Die Gefahr eines „Flickenteppichs“ bestehe dabei nicht, sondern vielmehr die Chance zur Erarbeitung einer wissenschaftsadäquateren Lösung im Wissenschaftsbereich, wie sie beispielsweise mit dem „Kodex für gute Arbeit“ in Nordrhein-Westfalen gefunden worden sei. Daneben sei die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten von 24 Monaten bei der Qualifizierungsbefristung erforderlich, während die Vertragslaufzeit bei der Drittmittelbefristung an die Laufzeit der Drittmittelprojekte anzuknüpfen sei.

Obwohl eine erneute Prüfung der familienpolitischen Komponente in der schriftlichen Erwiderung der Koalition auf den Bundesratsbeschluss in Aussicht gestellt worden war, enthalte der Entwurf der Bundesregierung keine weiteren Ausführungen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft“. Zumindest sei keine neue Initiative erwachsen. Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN habe daher zum einen vorgeschlagen, das einschlägige Gerichtsurteil des Bundesarbeitsgerichts eins zu eins umzusetzen und zum anderen, bei der familienpolitischen Komponente einen Rechtsanspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Vertragsverlängerung bei minderjährigen Kindern einzuführen, soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstünden. Mit dieser „Umkehr der Beweislast“ könne die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sichergestellt werden.

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN erachtet es zudem als erforderlich, den Befristungsrahmen für studentische Hilfskräfte von vier Jahren auf sechs Jahre zu erhöhen. Es sei somit sehr begrüßenswert, dass diese Erhöhung auch seitens der Koalition vorgeschlagen werde.

Die im Änderungsantrag der Koalition enthaltenen Punkte seien insgesamt sinnvoll und erhielten Zustimmung, trotzdem sei der eigene, weitaus adäquatere Gesetzesentwurf vorzugswürdig. Unter Berücksichtigung der bereits angesprochenen Punkte, die von der Koalition nicht ausreichend berücksichtigt worden seien und für mehr Sicherheit und weniger Kurzzeitbefristungen geführt hätten, könne die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN dem Gesetzesentwurf der Bundesregierung als Ganzes jedenfalls nicht zustimmen.

Die Änderungsanträge der Fraktion DIE LINKE. gingen weitestgehend in die richtige Richtung, inhaltliche Übereinstimmungen gebe es insbesondere in Bezug auf das Thema „Tarifsperre“. Sie enthielten jedoch sehr weitreichende Vorschläge zu unterschiedlich neuen Forderungen der Forschungs- und Wissenschaftslandschaft, die die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nicht teile. Beispielhaft zu benennen seien das Ende der Exzellenzinitiative und das Ende des Paktes für Forschung. Aus diesem Grunde würden die in den Änderungsanträgen enthaltenen Vorschläge nicht geteilt.

Im Rahmen einer Evaluierung müsse genau beobachtet werden, ob sich die Herausnahme des nichtwissenschaftlichen Personals aus dem Geltungsbereich des Gesetzes tatsächlich positiv auswirke und wie die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in der realen Arbeitswelt in der Wissenschaft aufgenommen würden. Es sei zu hoffen, dass dabei positivere Ergebnisse geliefert würden, als es bei der vorherigen Evaluation der Fall gewesen sei.

Die **Bundesregierung** (BMBF) erklärt, dass die Prüfung der Anfrage des Bundesrates durch die Bundesregierung ergeben habe, dass der vorliegende Gesetzentwurf eine klare und angemessene Familienkomponente ermögliche und die Formulierungen insofern aufrechterhalten werden konnten.

Der Gesetzesentwurf zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz sei insgesamt ein sehr gutes Ergebnis. Er nehme alle Beteiligten in die Pflicht, zu verlässlichen Befristungen im Wissenschaftsbetrieb beizutragen. Gleichzeitig werde der Missbrauch, der in der Vergangenheit teilweise erlebt worden sei, unterbunden.

Berlin, den 2. Dezember 2015

Alexandra Dinges-Dierig Berichterstatterin	**Dr. Simone Raatz** Berichterstatterin	**Nicole Gohlke** Berichterstatterin

Kai Gehring
Berichterstatter

Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333